



Vedtaksdato
27. april 2020

Vår referanse
2019/26618

Saksbehandler
Nina N. Hermansen

VEDTAK NR 66/20 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 23. april 2020.

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Steffen G. Rogstad, nestleder
Silje Hassellund Solberg, LO
Mårten Brandsnes Faret, KS

Særskilt oppnevnte medlemmer

Line Solhaug, NHO Mat og Drikke
Espen Strandhus, Handel og Kontor

Saken gjelder

Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er fast ansatt som butikkselger i stilling på 20 prosent hos B.

Det ble utlyst stilling som butikkselger på 50 prosent hos B med søknadsfrist 18. oktober 2019.

Den 18. oktober 2019 fremsatte A krav om fortrinnsrett til 30 prosent av utlyst stilling.

Kravet ble avslått av arbeidsgiver muntlig. Avslaget ble begrunnet med at A ikke var kvalifisert for utlyst stilling. Stillingen er besatt av en intern søker.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 5. desember 2019. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 5. desember 2019
- e-post av 16. januar 2020
- e-post av 1. februar 2020
- brev datert 4. februar 2020
- brev datert 25. februar 2020

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 15. januar 2020
- e-post av 31. januar 2020

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste at den interne ansatte som fikk stillingen har kortere ansiennitet enn henne. Videre anfører A at hun har førerkort klasse T1 (lett-truck) men ikke klasse B (personbil). Hun har ikke kompetanse på småmaskinreparasjon, men det er den delen av den utlyste stillingen hun ikke ønsker. Hun krever fortrinnsrett til del av utlyst stilling som omfatter butikkarbeid.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste at A ikke er kvalifisert for den omtvistede stillingen. Stillingen har kompetansekrav som småmaskinreparatør, førerkort klasse B og klasse T1 (lett-truck), noe som A ikke innehar. Hun har derfor ikke fortrinnsrett til del av utlyst stilling.

Tvisteløsningsnemndas merknader

Tvist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om fortrinnsrett for deltidsansatte kan bringes inn for Tvisteløsningsnemnda, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (1) og § 14-3 (5). I henhold til forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 2 settes nemnda med nestleder og to

faste medlemmer. I tillegg er det oppnevnt ytterligere to medlemmer med særlig kunnskap om den bransjen som er berørt i saken (bransjemedlemmer).

Arbeidsmiljøloven § 14-3 (1) fastsetter at deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten. Fortrinnsretten kan også gjelde en del av en stilling. Fortrinnsretten er betinget av at arbeidstaker er kvalifisert for stillingen og at utøvelse av fortrinnsretten ikke vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten, jf. § 14-3 (2). Ved vurderingen av om arbeidstaker er kvalifisert kan det, i henhold til lovens forarbeider, tas hensyn til både faglige og personlige forutsetninger.

Det fremgår av sakens dokumenter at den omtvistede stillingen ble besatt av en annen intern fast deltidsansatt med fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-3. Bestemmelsen gir ingen veiledning om hvordan man skal prioritere mellom flere fortrinnsberettigede. Det må derfor i utgangspunktet tilligge arbeidsgiver å foreta denne prioriteringen. Slik saken er opplyst foreligger det etter nemndas syn ikke grunnlag for å overprøve arbeidsgivers vurderinger i valget mellom de fortrinnsberettigede.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen G. Rogstad
Nestleder

27. april 2020

Til orientering:

Tvister som nevnt i §§ 8-3, 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a kan bringes inn for domstolene etter at Tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (2). Nemndas konklusjon står ved lag mens saken er til behandling ved domstolene. Dersom dette vil virke urimelig, kan retten etter krav fra en av partene fastsette en annen midlertidig ordning.

Fristen for å bringe tvisten inn for domstolene er åtte uker fra det tidspunktet parten ble underrettet om nemndas avgjørelse, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (3).

Reises det ikke søksmål innen fristen, har vedtaket virkning som en rettskraftig dom, og det kan fullbyrdes etter reglene som gjelder for dommer, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (4).